

*fidas*



# PERSONAL MANAGEMENT

Strategien und Maßnahmen  
zur Erhöhung der  
Arbeitgeberattraktivität | 2025



G E M  
E I N  
S A M

*Let's talk!*  
[www.fidas.at](http://www.fidas.at)

# Wie smartes Management den Teamerfolg maximiert

Willkommen in der Welt des modernen Personalmanagements – maßgeschneidert für Arbeitgeber, die Eigenschaften und Erwartungen der Digital Natives verstehen möchten. In unserer digitalisierten Ära sind wir stolz darauf, innovative Ansätze vorzustellen, die nicht nur den professionellen Erfolg, sondern auch die persönliche Entfaltung dieser dynamischen Generation fördern. Erfahren Sie, wie Sie mit zeitgemäßen Strategien und flexiblen Arbeitsmodellen die besten Talente der Generation Z für Ihr Unternehmen gewinnen und langfristig binden können.

*Tipps & Tricks  
ums Personal-  
management!*





# INHALT

	<b>1</b> TALENTE GEWINNEN	4
	<b>2</b> EMPLOYER BRANDING	6
	<b>3</b> RECRUITMENT REVOLUTION	8
	<b>4</b> KICKSTART INS TEAM	10
	<b>5</b> LEADERSHIP LOUNGE	14
	<b>6</b> LOHNVERRECHNUNG	18
	<b>7</b> MITARBEITERBENEFITS	22



**STEUERTIPPS,  
BEHIND THE SCENES  
& VIELES MEHR**



*Jetzt folgen!*



# 1

## TALENTE GEWINNEN So holen Sie die Besten an Bord!

Im heutigen knallharten Business-Dschungel ist es für Sie als Unternehmer überlebenswichtig, nicht nur irgendwelche, sondern die besten Köpfe ins Team zu holen und zu behalten.

Hier sind ein paar Tipps und Raffinessen, die Sie als Führungskraft bieten sollten, um Top-Talente zu rekrutieren und zu halten:

### MIT COOLEN BONI & BENEFITS DIE ARBEITSWELT AUFMISCHEN

Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, dass Sie es ernst meinen, indem Sie nicht nur konkurrenzfähige Gehälter, sondern auch attraktive Boni und Leistungen wie Gesundheitschecks, Essensgutscheine und flexible Arbeitszeiten auf den Tisch legen.

### KARRIEREPFADE & ERFOLGSGESCHICHTEN

In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt ist kontinuierliche Weiterbildung entscheidend für den Erfolg von Mitarbeitern. Diese Investition stärkt nicht nur Fähigkeiten, sondern auch die Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen. Ein gut durchdachtes Weiterbildungsprogramm ist somit unverzichtbar für deren Entwicklung und Bindung.

### MODERNE TECHNOLOGIEN

Die Bereitstellung angemessener Ressourcen und Ausstattung ist ein essentieller Bestandteil eines positiven Arbeitsumfelds. Moderne Technologien, hochwertige Arbeitsmittel und ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz ermöglichen es den Mitarbeitern, ihre Aufgaben effizient und produktiv zu erledigen.

### GESTALTUNGSFREIHEIT TRIFFT SPITZENLEISTUNG

Gönnen Sie Ihrem Team die Freiheit, ihren Arbeitsplatz selbst zu gestalten und ab und zu auch mal in den eigenen vier Wänden zu arbeiten.

### TEAM-BUILDING AKTIVITÄTEN

Team-Building-Aktivitäten sind eine hervorragende Möglichkeit, um die Zusammenarbeit und das Zusammengehörigkeitsgefühl in einem Team zu stärken. Durch gemeinsame Erfahrungen außerhalb des Arbeitsumfelds können Teammitglieder Vertrauen aufbauen, effektiver kommunizieren und besser zusammenarbeiten.

### MITARBEITERVERGÜNSTIGUNGEN

Mitarbeitervergünstigungen sind ein wichtiger Bestandteil eines attraktiven Arbeitsplatzangebots. Sie können eine Vielzahl von Formen annehmen, darunter Rabatte auf Produkte oder Dienstleistungen, kostenlose Mitgliedschaften in Fitnessstudios oder Wellnessprogramme. Solche Vergünstigungen steigern nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern fördern auch die Bindung an das Unternehmen und tragen zur Mitarbeitermotivation bei.

### FAZIT

Die Mitarbeitergewinnung ist vergleichbar mit einem strategischen Schachspiel – setzen Sie die richtigen Schachzüge und sichern Sie sich die besten Spieler für langfristige Erfolge. Zufriedene Mitarbeiter senken nicht nur die Rekrutierungskosten, sondern steigern auch die Produktivität und den Ruf Ihres Unternehmens.

**Fidas-Tipp: Flexibilität in den Arbeitszeiten, sei es durch Gleitzeit oder Home-Office und dies stets mit kontinuierlicher Unterstützung im Hintergrund.**



*So sehen  
zufriedene  
Mitarbeiter aus!*

# 2

## EMPLOYER BRANDING

# Wie Sie eine starke Arbeitgebermarke aufbauen.

In der heutigen wettbewerbsintensiven Geschäftswelt ist es für Unternehmen entscheidend, nicht nur Produkte und Dienstleistungen zu vermarkten, sondern auch als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Genau hier kommt das Konzept des Employer Branding ins Spiel.

### WAS IST EMPLOYER BRANDING?

Employer Branding bezieht sich auf die Strategien und Maßnahmen, die ein Unternehmen ergreift, um seine Arbeitgebermarke aufzubauen und zu stärken. Es geht darum, wie ein Unternehmen von aktuellen und potenziellen Mitarbeitern wahrgenommen wird.

### WARUM IST EMPLOYER BRANDING WICHTIG?

- 1. Anziehung von Talenten:** Eine starke Arbeitgebermarke ist entscheidend, um qualifizierte Talente anzuziehen und sich von der Konkurrenz abzuheben.
- 2. Mitarbeiterbindung:** Eine starke Arbeitgebermarke festigt die Mitarbeiterbindung. Mitarbeiter, die sich mit den Unternehmenswerten identifizieren können, sind dem Unternehmen gegenüber loyaler.
- 3. Unternehmensimage:** Die Arbeitgebermarke beeinflusst neben potenziellen Mitarbeitern auch Kunden und andere Stakeholder. Ein positives Arbeitgeberimage kann Vertrauen und Glaubwürdigkeit aufbauen.
- 4. Wettbewerbsvorteil:** Unternehmen mit einer starken Arbeitgebermarke haben einen Wettbewerbsvorteil im Recruiting. Sie sind besser positioniert, um innovative Ideen voranzutreiben und die Produktivität zu steigern.
- 5. Unternehmenskultur und -werte:** Durch gezieltes Employer Branding können Unternehmen ihre Unternehmenskultur und -werte definieren und kommunizieren. Dadurch entsteht eine gemeinsame Identität und ein Gefühl der Zugehörigkeit unter den Mitarbeitern, was wiederum die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation steigert.

### WIE BAUE ICH EINE POSITIVE ARBEITGEBERMARKE AUF?

Um eine positive Arbeitgebermarke aufzubauen, müssen zunächst die einzigartigen Werte sowie die Unternehmenskultur identifiziert werden. Diese bilden das Fundament für die Arbeitgebermarke. Klare und konsistente Kommunikation, sowohl intern als auch extern, ist entscheidend, einschließlich der Nutzung von Kanälen wie Unternehmenswebseiten oder soziale Medien und der Einbindung von Mitarbeitern als Markenbotschafter.

Eine positive Arbeitsumgebung, attraktive Mitarbeiterleistungen und eine offene Unternehmenskultur sind ebenfalls von Bedeutung. Letztendlich erfordert der Aufbau einer starken Arbeitgebermarke kontinuierliche Bemühungen mit dem Ziel Mitarbeiter zu rekrutieren, zu motivieren und zu halten.

### FAZIT

Employer Branding ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensstrategie, der dazu beiträgt, Talente anzuziehen und zu halten. Indem Unternehmen eine starke Arbeitgebermarke aufbauen, können sie sich als attraktive Arbeitgeber positionieren und somit auch langfristig erfolgreich sein.



*Employer Branding?  
Tamara löst das  
Rätsel.*

# 3

## RECRUITMENT REVOLUTION

# Die Zukunft der Personalbeschaffung im digitalen Zeitalter.

Die Mitarbeiterfindung hat sich in der digitalen Ära stark verändert. Wir haben fortschrittliche Wege ausfindig gemacht, die den heutigen Anforderungen gerecht werden:

### **SOCIAL MEDIA**

LinkedIn, Facebook und Instagram sind nicht nur soziale Netzwerke, sondern auch entscheidende Tools in der Mitarbeiterfindung. Unternehmen können Profile durchsuchen und Stellenangebote auf diesen Plattformen gezielt platzieren.

### **KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI) & DATENANALYSE**

KI-gestützte Recruiting Tools analysieren Tausende von Lebensläufen und geben Vorhersagen über potenziell erfolgreiche Bewerber.

### **ONE KLIKK BEWERBUNG**

In der Welt des modernen Recruitings spielen digitale Tools und Plattformen eine zentrale Rolle, um die Aufmerksamkeit talentierter Kandidaten zu gewinnen und den Bewerbungsprozess zu vereinfachen. Die „One-Klick-Bewerbung“ ist ein herausragendes Beispiel für diese Entwicklung. Sie ermöglicht es Bewerbern, mit nur einem Klick ihre Unterlagen einzureichen, was die Hürde, sich auf eine Stelle zu bewerben, erheblich senkt und die Bewerbererfahrung verbessert.

### **WEBSITE**

Eine gut gestaltete Karrierewebsite dient als Schaufenster eines Unternehmens und spielt eine entscheidende Rolle dabei, potenzielle Bewerber anzuziehen und zu informieren. Sie bietet detaillierte Einblicke in die Unternehmenskultur, Werte und offene Stellen. Durch die Integration von Multimedia-Inhalten, wie Videos und Mitarbeiter-Testimonials, wird die Authentizität gestärkt und ein realistisches Bild des Arbeitsumfelds vermittelt.

### **ONLINE-PLATTFORMEN**

Jobbörsen (z.B. karriere.at, Indeed, Stepstone, Fidas-Jobs etc.) sind ebenfalls Instrumente im Recruiting-Prozess. Sie erweitern die Reichweite von Stellenanzeigen erheblich und ermöglichen es Unternehmen, gezielt nach Kandidaten in spezifischen Branchen oder mit bestimmten Qualifikationen zu suchen.

Auch Kununu ist für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, da es ihnen ermöglicht, ihr Employer Branding zu stärken, wertvolles Feedback von Mitarbeitern und Bewerbern zu erhalten und somit eine attraktive Arbeitsumgebung zu schaffen.

Die Nutzung solcher Plattformen hilft nicht nur bei der Verbreitung von Jobangeboten, sondern bietet auch Tools zur Vorselektion und Verwaltung von Bewerbungen, was den Rekrutierungsprozess effizienter macht.

### **IN-HOUSE RECRUITING**

Zufriedene Mitarbeiter sind das Herzstück eines erfolgreichen Unternehmens. Ihr Engagement und ihre Loyalität sind unübertroffen. Deshalb setzen kluge Unternehmen auf das Konzept „Mitarbeiter empfehlen Mitarbeiter“.

Wenn Mitarbeiter zufrieden sind, teilen sie ihre Begeisterung gerne mit anderen. Durch Empfehlungen bringen sie nicht nur qualifizierte Talente ins Unternehmen, sondern stärken auch das Vertrauen und die Zusammengehörigkeit im Team. Denn wer könnte besser beurteilen, wer zur Unternehmenskultur passt, als diejenigen, die bereits Teil davon sind?

Auf diese Weise wird nicht nur das Recruiting verbessert, sondern auch das Mitarbeiterengagement und die Zufriedenheit weiter gesteigert.





## Gen Z - so ticken wir

### **WILLKOMMEN IN DER ÄRA Z**

Hier sind noch ein paar Insider-Tipps für ein Recruiting, das bei uns Gen Z'ern punktet!

### **AUTHENTIZITÄT ROCKS**

Vergessen Sie die Hochglanzfotos, zeigen Sie uns das echte Leben in Ihrem Unternehmen. Wir durchschauen Fakes schneller als Sie denken!

### **MOBILE FIRST**

Unser Zuhause ist das Smartphone. Stellen Sie sicher, dass Ihre Karriereseite und Bewerbungsprozesse mobilfreundlich sind. Fingerübungen am PC? Too old school!

### **DIVERSITY RULES**

Vielfalt ist für uns nicht nur ein Buzzword. Wir schätzen echte Unterschiede und unterschiedliche Perspektiven.



*Was sagt eigentlich die Gen Z dazu?*

### **FAIRE WORK-LIFE BALANCE IST KEIN MYTHOS**

Wir wollen nicht nur arbeiten, sondern auch leben. Flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Optionen sind da Gold wert.

### **PURPOSE OVER PAYCHECK**

Klar, das Geld muss stimmen, aber wir suchen nach einem Sinn in dem, was wir tun. Zeigen Sie uns, wie wir die Welt ein bisschen besser machen können!

### **MEHR ALS NUR KOLLEGEN**

Wir suchen nach einem Team, das sich wie Familie anfühlt. Starre Hierarchien sind out, wir wollen auf Augenhöhe agieren.

### **OUTDATED IST OUT**

Willkommen in der Ära der frischen Organisationen: Wir haben keine Lust auf verstaubte Strukturen. Unternehmen, die anpassungsfähig sind und Innovation fördern, stehen bei uns hoch im Kurs.

**Fazit: Wir Gen Z'ler sind mehr als eine TikTok-Generation. Mit diesen Recruiting-Hacks treffen Sie voll ins Schwarze und holen uns mit einem Lächeln ins Team!**

# 4

## KICKSTART INS TEAM

# Mit Profi-Tricks zum genialen Onboarding! Unsere Arbeitgeber-Hacks für einen starken Start.

Smooth Onboarding: Der Prozess, bei dem neue Teammitglieder nicht nur eingestellt, sondern richtig ins Unternehmen eingebunden werden. Ein durchdachtes Onboarding-Programm ist der Schlüssel, um neue Mitarbeiter nicht nur einzuführen, sondern auch nahtlos in ihre neuen Aufgaben zu integrieren.

### VORBEREITUNG

Kümmern Sie sich noch vor dem ersten Arbeitstag des neuen Mitarbeiters um die IT- und Geräteeinrichtung. Geben Sie Anweisungen zur Einrichtung von E-Mail-Konten, zum Zugriff auf Unternehmenssysteme und zur Beschaffung erforderlicher Geräte oder Werkzeuge. Informieren Sie darüber hinaus bestehende Mitarbeiter über das Eintrittsdatum des neuen Mitarbeiters und definieren Sie in dem Zug auch die konkreten Ansprechpartner für den neuen Mitarbeiter. Ein detaillierter Zeitplan für die ersten Wochen gibt der Integration zudem Struktur.

### ERSTER ARBEITSTAG

Starten Sie den ersten Arbeitstag mit einer herzlichen Begrüßung, einem kleinen Willkommensgeschenk und einer Führung durch das Unternehmen inklusive einer kurzen Vorstellungsrunde durch die Abteilungen.

### UNTERNEHMENSÜBERSICHT

Geben Sie dem neuen Mitarbeiter gleich zu Beginn auch einen Überblick über die Unternehmensgeschichte, die Mission, die Werte und die Kultur sowie interne Richtlinien hinsichtlich Arbeitszeitenregelungen, Anwesenheit etc.

### STELLENÜBERSICHT

Beschreiben Sie die Rolle, die Verantwortlichkeiten und die Ziele des neuen Mitarbeiters. Erklären Sie, wie seine Rolle zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.

### ERSTE AUFGABEN

Übergeben Sie dem neuen Mitarbeiter die ersten Aufgaben und integrieren Sie ihn in den täglichen Arbeitsfluss. Überfordern Sie ihn jedoch nicht.

### SCHLUSS

Drücken Sie die Begeisterung darüber aus, dass der neue Mitarbeiter zum Erfolg des Unternehmens beiträgt. Ermutigen Sie dazu, sich bei weiteren Fragen oder Anliegen zu melden.

### DIE ONBOARDING-PHASE

Die ersten 3 Monate entscheiden maßgeblich darüber, ob sich ein Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren kann. Um diesen Onboarding-Prozess effektiv zu gestalten wird empfohlen, bereits am ersten Arbeitstag ein Kick-Off-Gespräch zu führen und nach etwa einem Monat ein Feedbackgespräch anzusetzen. Dabei kann das allgemeine Wohlbefinden des Mitarbeiters erfasst und mögliche Probleme frühzeitig erkannt und behoben werden. Spätestens nach drei Monaten sollte ein weiterführendes Gespräch stattfinden, um gemeinsam Ziele zu definieren und sicherzustellen, dass der Mitarbeiter sich auf seinem Weg innerhalb des Unternehmens unterstützt fühlt.

**Fidas-Tipp: Falls bereits vor dem ersten Arbeitstag des neuen Mitarbeiters Firmenfeste oder Teamevents geplant sind, laden Sie den neuen Mitarbeiter gerne dazu ein! Hiermit legen Sie einen wichtigen Grundstein für die Integration des neuen Mitarbeiters.**



*Onboarding?  
Nicht nur etwas am  
Flughafen! Florian  
verrät, worauf es  
wirklich ankommt.*





*„Erfolg hat,  
wer seine Kunden  
begeistert! Zufriedene  
Mitarbeiter sind die  
Basis dafür!“*

*Maja Schneider*

# 5

## LEADERSHIP LOUNGE

### Entspannt, souverän & erfolgreich führen.

Willkommen in der Lounge der Führungskräfte, wo der Weg zur erfolgreichen Mitarbeiterführung mit Stil und Gelassenheit geebnet wird. In dieser dynamischen Ära der Arbeitswelt stehen wir vor der Herausforderung, mit Empathie zu führen. Hier sind einige Schlüsselstrategien für eine Leadership-Lounge, die nicht nur entspannt, sondern auch erfolgreich ist.

#### EMOTIONALE INTELLIGENZ IM FOKUS

In der Lounge zählt nicht nur der Verstand, sondern auch das Herz. Zeigen Sie emotionale Intelligenz, seien Sie empathisch und schaffen Sie eine Atmosphäre des Vertrauens. Ein emotional intelligentes Leadership sorgt für ein harmonisches Teamgefüge.

#### WERTSCHÄTZENDE KOMMUNIKATION MIT STIL

Statt trockener Durchsagen setzen wir hier auf inspirierende Kommunikation. Verwenden Sie Geschichten, Metaphern und Humor, um Ihre Botschaften zu vermitteln. Ein charismatischer Kommunikationsstil fördert ein positives Arbeitsumfeld.

#### FLEXIBILITÄT & ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

In der Leadership-Lounge tanzen wir mit den Veränderungen. Seien Sie flexibel und anpassungsfähig, um den Herausforderungen des dynamischen Arbeitsumfelds erfolgreich zu begegnen. Ein agiles Leadership ist der Schlüssel zur Innovation.

#### FEEDBACK-KULTUR LEBEN

In der Lounge schätzen wir nicht nur Lob, sondern auch konstruktives Feedback. Implementieren Sie eine offene Feedback-Kultur, die Raum für Wachstum und Entwicklung bietet. Feedback wird zum Motor für individuelle und kollektive Verbesserungen.

#### UNTERNEHMENSKULTUR & SINN VERMITTELN

Jeder Aufenthalt in der Leadership-Lounge sollte eine klare Vision und einen tieferen Sinn haben. Vermitteln Sie Ihre Unternehmensmission und zeigen Sie, wie jeder im Team dazu beitragen kann. Ein gemeinsames Ziel gibt Orientierung und motiviert.

#### VIELFALT & INKLUSION

Die Förderung eines vielfältigen Arbeitsumfelds zeigt nicht nur soziale Verantwortung, sondern stärkt auch Kreativität und Innovation.

**Fidas-Tipp: In der Leadership-Lounge vereinen sich entspannte Führung und nachhaltiger Erfolg. Tanzen Sie den stilvollen Tango zur erfolgreichen Mitarbeiterführung und holen Sie das Beste aus jedem Teammitglied heraus!**





## Bewerberglück & Entwicklungsreisen: Unser Ansatz im Personalmanagement

Im Personalmanagement spielen die Konzepte der Candidate Journey und Candidate Experience sowie der Employee Journey und Employee Experience eine zentrale Rolle, um eine positive und einbindende Atmosphäre für potenzielle und aktuelle Mitarbeiter zu schaffen.

Die Candidate Journey beschreibt den gesamten Prozess, den ein Bewerber von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Einstellung durchläuft, wobei die Candidate Experience die Qualität und das Empfinden dieses Prozesses aus Sicht des Bewerbers betrachtet.

Diese Erfahrungen sind entscheidend für den ersten Eindruck, den ein Kandidat von einem Unternehmen

gewinnt und können maßgeblich beeinflussen, ob eine Person das Jobangebot annimmt.

Parallel dazu umfasst die Employee Journey den Weg des Mitarbeiters innerhalb des Unternehmens, von der Onboarding-Phase bis zum eventuellen Ausscheiden, während die Employee Experience sämtliche Berührungspunkte und Erfahrungen umfasst, die ein Mitarbeiter während seiner Zeit im Unternehmen macht.

**Eine durchdachte Gestaltung dieser Journeys und Experiences fördert nicht nur die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter, sondern trägt auch entscheidend zur Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber bei.**

# 5

## Entspannt, souverän & erfolgreich führen.

### **WORK-LIFE-BLENDING:**

#### **DAS BESTE AUS ZWEI WELTEN**

Work-Life-Balance ist out! In der Ära des Work-Life-Blendings verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu einem System aus Flexibilität und Integration. Hier geht es nicht mehr um die Balance, sondern um die kreative Verschmelzung von Beruf und persönlichen Interessen. Raum für Freiheit und Selbstverwirklichung der Mitarbeiter stehen hierbei im Fokus.

#### **COACHING & MENTORING**

Coaching & Mentoring – ein kraftvolles Duo, das Führungspersonen hilft, das volle Potenzial der Mitarbeiter zu entfalten und Unternehmensziele zu erreichen. Während das Coaching dabei unterstützt, Stärken zu erkennen und Herausforderungen zu meistern, gibt das Mentoring wertvolle Einblicke in Erfahrungen und Wissen. Zusammen fördern sie das Wachstum und die Entwicklung der Mitarbeiter, um auch die höchsten Gipfel des Erfolgs zu erklimmen.

### **MITARBEITER ALS ARCHITEKTEN DES ERFOLGS**

Mitarbeiterbeteiligung an Entscheidungsprozessen ist der Motor für eine dynamische Unternehmenskultur. Durch das Einbeziehen ihrer Stimmen und Ideen werden nicht nur ihre Motivation und Bindung gestärkt, sondern auch bessere und innovativere Entscheidungen ermöglicht, die das Unternehmen voranbringen.

### **GLEICHBEHANDLUNG & FAIRNESS**

Mitarbeiter fühlen sich wohl, wenn sie das Gefühl haben, fair behandelt zu werden und gleiche Chancen zu erhalten. Eine gerechte Vergütung, klare Richtlinien und Verfahren sowie ein respektvoller Umgang tragen zu einem Gefühl der Gerechtigkeit und Zufriedenheit bei.

### **INNOVATION DURCH REFLEXION**

Moderne Führungskräfte reflektieren regelmäßig ihr eigenes Verhalten und ihre Führungspraktiken und sind bereit, sich weiterzuentwickeln und dazuzulernen. Sie suchen nach Feedback und nutzen dies zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.

*Leadership ist die  
Fähigkeit, andere  
dazu zu inspirieren,  
das zu tun, wovon  
sie nicht einmal  
wussten, dass sie  
es können.*

Ronald Reagan





# 6

## LOHNVERRECHNUNG

# Zwischen Pflicht und Kür – navigieren im Finanzmeer.

Wenn Sie den Sprung ins kalte Wasser der Unternehmensgründung wagen, ist die Lohnverrechnung Ihr Ausdauerschwimmtraining: herausfordernd, aber unerlässlich.

Die Lohnverrechnung ist viel mehr als nur lästiger Papierkram: Von der Minute, in der Sie Ihr Team zusammenstellen, bis zum täglichen Personalmanagement ist sie Ihr Schlüssel zur Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter und wichtiger Teil der Rechtssicherheit Ihres Unternehmens. Ob es darum geht, neue Talente an Bord zu holen, durch die Weiten der Arbeitszeitregelungen zu navigieren oder sich durch clevere Zuwendungen die maximale Motivation Ihrer Mitarbeiter zu sichern – jedes Detail zählt. Gehen Sie mit uns auf eine Reise über das Meer der Lohnverrechnung, gemeinsam werden wir sie als eine Chance für Ihr Unternehmen neu entdecken.

### NEUGRÜNDUNGSFÖRDERUNG BEANTRAGEN

Stellen Sie als Unternehmer neue Mitarbeiter ein, eröffnet sich Ihnen ein weites Feld unterschiedlicher Förderangebote. Diese können sich laufend ändern und werden in Abhängigkeit der jeweiligen Förderbudgets ausbezahlt.

Schon im Zuge der Gründung Ihres Unternehmens können Sie für die Einstellung Ihres ersten Mitarbeiters eine Neugründungsförderungen beantragen. Diesen Schritt, der einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg Ihres unternehmerischen Wachstums markiert, können Sie in der Regel über die zuständigen gesetzlichen Berufsvertretungen – beispielsweise die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) – abwickeln lassen.

Diese Interessensvertretungen agieren als Brücke zwischen dem Staat und Ihnen als Unternehmer. Sie vereinfachen nicht nur Antragsprozesse, sondern stehen Ihnen auch beratend zur Seite. Sie führen Sie bei der Antragsstellung durch das komplexe Geflecht von Richtlinien und Voraussetzungen, die für eine erfolgreiche Förderung erfüllt sein müssen.

**Fidas-Tipp: Nutzen Sie die Förderung des AMS für Ihren ersten Mitarbeiter. Mehr dazu gibt es auf der Website des AMS. (EPU Förderung > Beihilfe für ersten Mitarbeiter | AMS)**

**VON VERTRÄGEN BIS ZUR ZEITERFASSUNG: DAMIT SIE NICHTS VERGESSEN UND HÄUFIGE FEHLER VERMEIDEN.**

### DER KOLLEKTIVVERTRAG

Für eine korrekte Eingruppierung Ihrer Dienstnehmer muss sorgfältig geklärt werden, ob und welcher Kollektivvertrag für die Anstellung Ihrer Mitarbeiter zur Anwendung kommt. Die präzise Zuordnung legt das Fundament für die gerechte Festlegung der Gehälter. Eine Entlohnung, die unter dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt liegt, wird als Lohn- und Sozialdumping gewertet und kann empfindliche Strafen nach sich ziehen.

Damit eine akkurate Einordnung in den entsprechenden Kollektivvertrag sichergestellt ist, müssen Sie Ihren neuen Dienstnehmer unbedingt nach etwaigen Vordienstzeiten bei früheren Arbeitgebern befragen. Denn Vordienstzeiten haben einen direkten Einfluss auf die Einstufung und damit auf die Entlohnung.



# 6

## Zwischen Pflicht und Kür – navigieren im Finanzmeer.

### DER DIENSTVERTRAG

Der Dienstgeber ist gemäß den Bestimmungen des Arbeitsrechts gesetzlich verpflichtet, dem Dienstnehmer einen Dienstzettel auszuhändigen. Um jedoch eine stärkere Rechtssicherheit und klarere Beweislage zu bekommen, raten wir dazu, über den einfachen Dienstzettel hinaus einen detaillierteren Dienstvertrag zu vereinbaren. Ein solcher Vertrag dient nicht nur als solide Basis für das Arbeitsverhältnis, sondern räumt auch etwaige Unklarheiten aus und fördert so ein harmonisches und fruchtbares Arbeitsklima. Dienstverträge als auch der Dienstzettel müssen bestimmte gesetzliche Mindestangaben enthalten, die sicherstellen, dass alle relevanten Aspekte des Arbeitsverhältnisses klar definiert sind.

Diese Pflichtangaben legen unter anderem die Arbeitszeiten, den Arbeitsort, das Entgelt sowie die Kündigungsfrist fest und umfassen zudem eine Beschreibung der Tätigkeit. Vergessen Sie nicht, dem Dienstnehmer eine Kopie dieses Dokuments auszuhändigen. Nur so können Sie sich sicher sein, dass beide Parteien über eine einheitliche Informationsgrundlage verfügen, die wiederum Transparenz und Vertrauen innerhalb des Arbeitsverhältnisses fördert.

### RECHTZEITIG ANMELDEN

Eine zeitgerechte Anmeldung der Dienstnehmer bei der österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) vor dem eigentlichen Dienstantritt ist nicht nur eine gesetzliche Notwendigkeit, sondern auch eine Frage der Professionalität Ihrem neuen Mitarbeiter gegenüber. Seien Sie bei der fristgerechten Registrierung sorgfältig, denn bei etwaigen Überprüfungen kann eine nachträgliche Anmeldung schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen.

Zudem sieht die ÖGK für verspätete Anmeldungen die Erhebung von Säumniszuschlägen vor, was für Sie als Arbeitgeber zu zusätzlichen finanziellen Belastungen führen kann. Neben der Einhaltung aller Fristen ist es wichtig, dass Sie Ihrem Dienstnehmer eine Kopie der Anmeldebestätigung übergeben. Denn all das ist mehr als nur Bürokratie: Sie zeigen Ihrem Mitarbeiter, dass Ihnen eine faire und gesetzeskonforme Arbeitsumgebung ein Anliegen ist.

### DIE WICHTIGKEIT DER ARBEITSEITAUFEICHNUNGEN

Die korrekte Erfassung der Arbeitszeiten aller Dienstnehmer ist unerlässlich, um die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften sicherzustellen. Sind Ihre Mitarbeiter selbst für die Dokumentation ihrer Arbeitszeiten verantwortlich, sollten Sie diese Aufzeichnungen monatlich überprüfen und durch Unterschriften sowohl von Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite bestätigen.

Dabei sollten die Zeitaufzeichnungen möglichst detailliert sein. Das heißt sie sollten Arbeitsbeginn, Pausenzeiten, Arbeitsende sowie die ausgeführten Tätigkeiten und eventuelle Zeiten ohne Leistungserbringung umfassen. Auch die gesetzlich vorgeschriebene mindestens 30-minütige Pause nach sechs Stunden Arbeitszeit sollte unbedingt festgehalten werden. **Denn Vorsicht:** Die Verantwortung für die Einhaltung dieser Pausenregelungen liegt bei Ihnen als Arbeitgeber.

Darüber hinaus sollten Sie die gesetzlich oder durch Kollektivverträge festgelegten täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeiten beachten. Überschreitungen der regulären Arbeitszeiten führen zur Notwendigkeit, Mehr- oder Überstunden entsprechend zu vergüten. Um dennoch Spielraum mit variierenden Arbeitszeiten zu haben, besteht die Option, flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit- oder Durchrechnungsvereinbarungen einzuführen, die es erleichtern, die Entstehung von Mehr- oder Überstunden auszugleichen.

Doch auch bei größtmöglicher Flexibilität gibt es bestimmte Arbeitszeitgrenzen, die – bis auf wenige Ausnahmen – nicht überschritten werden dürfen.

fidias

Think Outside the Box:  
Mach Karriere bei Fidas.



LET'S  
TALK  
ABOUT  
YOU



Worauf muss  
man beim Kollektiv-  
vertrag achten?  
Wir haben Mario  
gefragt.

Die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten liegen bei 12 Stunden pro Tag bzw. 60 Stunden pro Woche. Dabei darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Bei Missachtung dieser Bestimmungen drohen Ihnen als Arbeitgeber strafrechtliche Konsequenzen.

Mit der Beachtung dieser Vorschriften schützen Sie nicht nur die grundlegenden Arbeitsrechte Ihrer Angestellten, Sie schaffen überdies ein faires, gesundes und produktives Arbeitsumfeld, in dem sich Ihre Mitarbeiter wohlfühlen können.

#### MITARBEITER MOTIVIEREN & STEUERVORTEILE NUTZEN

Es gibt unterschiedlichste Wege, Ihrem Team Wertschätzung für die tägliche Arbeit, die es in Ihrem Unternehmen leistet, entgegenzubringen: Einer davon sind Zuwendungen, die über das gesetzlich notwendige Mindestmaß hinausgehen. Die zusätzliche Motivation, die Sie damit erzeugen können, wird auch Ihnen zugutekommen.

Bedenken Sie bei solchen Zuwendungen jedoch: Diese gelten in der Regel als geldwerter Vorteil aus dem Dienstverhältnis und sind daher sozialversicherungs-, lohnnebenkosten- und steuerpflichtig. Doch es gibt eine ganze Reihe attraktiver Ausnahmen, mit denen Sie Ihren Mitarbeitern steuerlich begünstigte Benefits bieten können. Mehr dazu erfahren Sie auf der nächsten Seite.

**Die Reise eines Jungunternehmers durch die Weiten der Lohnverrechnung mag zwar mit Herausforderungen verbunden sein, die richtige Vorbereitung und die Kenntnis essenzieller Richtlinien kann jedoch Teil einer robusten Basis für eine erfolgreiche unternehmerische Zukunft sein. Unser Streifzug durch die Lohnverrechnung soll Ihnen nicht nur Orientierung geben, sondern auch als Quelle der Inspiration dienen, um Ihren unternehmerischen Pfad gemeinsam mit einem motivierten und kompetenten Team bestreiten zu können.**

# 7

## MITARBEITERBENEFITS Brutto ist nicht alles.

Mitarbeiterbenefits sind viel mehr als nur nette Extras – sie sind ein wesentlicher Faktor für die Zufriedenheit und Motivation Ihres Teams. Mit besonderen Vergünstigungen und Anreizen können Sie sich von anderen Arbeitgebern abheben und stärken die Bindung Ihrer Mitarbeiter zum Unternehmen. Einige dieser Mitarbeiterzuwendungen sind zudem steuerbegünstigt.

### MITARBEITERBETEILIGUNG

Eine Gewinnbeteiligung können Sie bis € 3.000,- pro Jahr und Dienstnehmer lohnsteuerfrei (jedoch SV- & lohnnebenkosten-pflichtig) an Ihre Mitarbeiter auszahlen. Sie muss auf dem Jahreslohnzettel berücksichtigt werden und folgende Kriterien erfüllen:

- Muss entweder allen Dienstnehmern oder einer bestimmten Dienstnehmergruppe gewährt werden
- Keine Bezugsumwandlung
- Begrenzung der Steuerfreiheit mit dem Vorjahresgewinn (darf EBIT des letzten Kalenderjahres nicht übersteigen)

### MITARBEITERRABATT

Mitarbeitererrabatte sind SV-, lohnsteuer- und lohnnebenkostenfrei, sofern sie nicht mehr als 20 % oder € 1.000,- pro Dienstnehmer und Kalenderjahr betragen.

- Rabatte werden allen Dienstnehmern oder bestimmten Dienstnehmergruppen gewährt.
- Waren oder Dienstleistungen müssen dem Eigenverbrauch dienen (kein Weiterverkauf).
- Dienstgeber muss genaue Aufzeichnungen führen.
- Mitarbeitererrabatte, die 20% oder € 1.000,- übersteigen, müssen am Lohnkonto mitgeführt werden.

### ESSENSMARKEN

- € 8,- pro Arbeitstag sind abgabenfrei, wenn die Gutscheine am Arbeitsplatz oder in einer Gaststätte zur dortigen Konsumation, zur Abholung oder Lieferung eingelöst werden können.
- € 2,- pro Arbeitstag sind abgabenfrei, wenn die Gutscheine zur Bezahlung von Lebensmitteln verwendet werden können (z.B. Spar, Billa, etc.).

### SACHZUWENDUNGEN

Als Sachzuwendung gelten u. a. Gutscheine und Geschenkmünzen, die nicht in Bargeld abgelöst werden können. Goldmünzen bzw. Golddukat, bei denen der Goldwert im Vordergrund steht, werden ebenfalls anerkannt. Entgegen einer Entscheidung des Unabhängigen Finanzsenates sind nach Meinung des Finanzministeriums auch Autobahnvignetten zulässig.

- Gutscheine im Wert von € 186,- jährlich pro Dienstnehmer im Rahmen von Betriebsveranstaltungen (z.B. Weihnachtsfeier)
- Gutscheine im Wert von € 186,- pro Dienstnehmer anlässlich eines Firmen- oder Mitarbeiterjubiläums (10, 20, 25, 30, 40 ... Jahre)

**Vorsicht:** Diese Zuwendung darf nicht den Charakter einer individuellen Belohnung haben.

### VERGÜNSTIGUNGEN FÜR DIE TEILNAHME AN BETRIEBSVERANSTALTUNGEN

Betriebsveranstaltungen fördern nicht nur den Teamgeist, sie stärken auch das Zugehörigkeitsgefühl und die Anerkennung innerhalb des Unternehmens. Die Kosten, die Mitarbeitern durch die Teilnahme an firmeninternen Veranstaltungen entstehen, sind bis zu einem Höchstbetrag von € 365,- pro Jahr und Person von Lohnabgaben sowie der Sozialversicherung befreit.

### FAHRTKOSTENZUSCHUSS

Der Fahrtkostenzuschuss wird für die Strecke zwischen dem Wohnort des Dienstnehmers und dem Arbeitsplatz gewährt. Der Zuschuss ist in Höhe des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels (Monatskarte) SV-frei, jedoch lohnsteuer und lohnnebenkostenpflichtig und muss auf dem Jahreslohnzettel berücksichtigt werden.



### ÖFFI-TICKET

Diese Zuwendung ist SV-, lohnsteuer- und lohnnebenkostenfrei und muss auf dem Jahreslohnzettel berücksichtigt werden.

Zudem muss eine Kopie von Ticket oder Ticketrechnung im Personalakt hinterlegt sein. **Achtung:** Der Zuschuss wirkt sich auf die Pendlerpauschale aus, sie wird um den Wert des Öffi-Tickets reduziert, der Pendlereuro bleibt bestehen.

- Monats-, Halbjahres- oder Jahreskarte möglich
- Individuell – muss nicht allen oder einer Dienstnehmergruppe gewährt werden
- Keine Bezugsumwandlung
- Muss am Wohnort oder Arbeitsort gültig sein

### ZUSCHUSS ZU KINDERBETREUUNGSKOSTEN

Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen ist nicht immer einfach. Arbeitnehmer können mit einem Zuschuss zu den Betreuungskosten für Kinder bis 10 Jahre (inkl. des Jahres des 10. Geburtstags) einen Beitrag leisten.

- Muss auf dem Jahreslohnzettel aufscheinen Formular-L35 erforderlich
- Max. € 2.000 pro Kind und Kalenderjahr (Achtung bei mehreren Dienstgebern in einem Jahr)
- Bezahlung direkt an die Kinderbetreuungseinrichtung bzw. pädagogisch qualifizierte Betreuungsperson
- Ausgabe in Form von Kinderbetreuungsgutscheinen

### TELEARBEITSPAUSCHALE (HOMEOFFICE-PAUSCHALE)

Eine Homeoffice-Pauschale von € 3,- pro Telearbeitstag und max. € 300,- pro Dienstnehmer und Kalenderjahr ist SV- und lohnsteuerfrei. Sie muss auf dem Jahreslohnzettel aufscheinen.

### ZUKUNFTSSICHERUNG

Als Dienstgeber können Sie in die Zukunftssicherung Ihrer Mitarbeiter in Form von Versicherungs- oder Vorsorgeleistungen investieren. Als zusätzlich zum Gehalt gewährte Leistung ist diese Zukunftssicherung SV-, lohnsteuer- und lohnnebenkostenfrei. Im Falle einer Bezugsumwandlung ist sie SV-pflichtig, aber lohnsteuer- und lohnnebenkostenfrei. Die Zukunftssicherung muss eine entsprechende Risikokomponente oder Altersvorsorge aufweisen. Reine Risikoversicherungen (Unfall, Tod, Krankheit) stellen somit immer eine Zukunftssicherung dar. Bei Er- und Ablebensversicherungen muss im Fall des Todes des Versicherten mindestens die für den Erlebensfall vereinbarte Versicherungssumme ausgezahlt werden. Die Mindestlaufzeit beträgt 15 Jahre. Rentenversicherungen laufen bis zum gesetzlichen Pensionsalter.

- Bis € 300,- jährlich pro Dienstnehmer
- Alle Dienstnehmer oder bestimmte Dienstnehmergruppe
- Bei mtl. Bezahlung jahressechstel-erhöhend

**Fidas-Tipp: Nutzen Sie diese steuerlichen Vorteile, um Ihren Mitarbeitern zusätzliche Anreize und ein anregendes Betriebsklima zu bieten, das Sie als Arbeitgeber zur Top-Adresse macht. Eine Win-Win-Situation für Sie und Ihr Team.**



**STEUERTIPPS,  
BEHIND THE SCENES  
& VIELES MEHR**



*Jetzt folgen!*



# FIDAS – SO TICKEN WIR!



**IMPRESSUM Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich: Fidas Consulting M&A GmbH** / 8940 Liezen, Gesäusestraße 21–23  
**Layout:** WAS Werbeagentur Schlögl, Graz, [www.werbeagentur-schloegl.at](http://www.werbeagentur-schloegl.at) / **Druck:** Medienfabrik Graz, Dreihackengasse 20, 8020 Graz, [www.mfg.at](http://www.mfg.at) /  
**Fotonachweis:** AdobeStock, Fidas / Alle Rechte sind der Herausgeberin vorbehalten. Die Vervielfältigung und Verwendung (auch teilweise) bedarf der schriftlichen Zustimmung der Herausgeberin. Satz-, Druckfehler sowie Irrtümer vorbehalten! Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben und Informationen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Verfassers ausgeschlossen ist.

*Let's talk!*  
[www.fidas.at](http://www.fidas.at)